

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Stichting De Hoge Born (766)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Hoge Born (766)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	4
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
Terugblik op 2025	6
Kernactiviteiten en ontwikkelingen	6
Aandachtsgebieden en vooruitblik	6
Slotbeschouwing	6
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
2.3 Algemene conclusies	7
3 Deelnemers en medewerkers	7
3.1 Deelnemers	8
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	8
Ontwikkelingen	9
3.3 Personeel	9
Positieve effecten	9
3.4 Stagiairs	9
3.5 Vrijwilligers	9
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	10
4 Scholing en ontwikkeling	10
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	11
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	11
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	11
5 Terugkoppeling van deelnemers	12
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	13
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	13
5.3 Inspraakmomenten	13
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	14
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	14
5.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting	14

6 Meldingen en incidenten	15
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	16
6.2 Medicatie	16
6.3 Agressie	16
6.4 Ongewenste intimiteiten	16
6.5 Strafbare handelingen	16
6.6 Klachten	16
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	16
7 Acties	16
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	17
8 Doelstellingen	17
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	18
1. Versterken en herpositioneren van samenwerkingsrelaties	18
2. Gecontroleerde en passende groei van het aantal deelnemers	18
3. Kwalitatieve ondersteuning bij dagbesteding en participatie	18
4. Behoud en ontwikkeling van deskundig personeel	18
5. Financiële stabiliteit en continuïteit	18
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	18
1. Personeel en organisatie	18
2. Financiële stabiliteit en sturing	18
3. Optimalisatie financiële administratie	18
4. Optimalisatie zorgadministratie (Zilliz)	18
5. Kwaliteitssystemen en procedures	19
6. Acquisitie en deelnemers	19
7. Tuinbouw en bedrijfsvoering	19
8. Ontwikkeling van zinvolle activiteiten	19
8.3 Plan van aanpak	19
1. Overleg en afstemming	19
2. Deskundigheidsbevordering personeel	19
3. Financiële monitoring en sturing	19
4. Herinrichting zorgprocessen (Zilliz)	19
5. Digitalisering van werkprocessen	19
6. Zichtbaarheid en positionering	19
7. Evaluatie van acquisitieactiviteiten	20

8. Doorontwikkeling van werkgebieden	20
Overzicht van bijlagen	20
Actielijst	21

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting De Hoge Born

Registratienummer: 766

Bornsesteeg 87, 6708 PD Wageningen

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 64636895

Website: <http://www.dehogeborn.nl>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

De Hoge Born

Registratienummer: 766

Bornsesteeg 87, 6708 PD Wageningen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Bezig

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste lezer,

Het jaar 2025 kan zonder overdrijving worden gekenschetst als een bewogen en ingrijpend jaar voor Stichting de Hoge Born. In de loop van het jaar hebben zich diverse ontwikkelingen voorgedaan die een grote impact hebben gehad op onze organisatie en haar directe omgeving. Eén van de meest ingrijpende veranderingen was het beëindigen van de samenwerking met onze zorgpartner *Lievegoed*. Daarnaast kwam in 2025 ook een einde aan één van de samenwerkingsverbanden met onze tuinder. Deze veranderingen markeerden een belangrijk keerpunt voor de Hoge Born.

De gevolgen hiervan zijn op meerdere niveaus merkbaar geweest. Voor de organisatie als geheel betekende dit het herijken van onze koers en het opnieuw beoordelen van bestaande structuren en processen. Voor onze medewerkers bracht dit onzekerheid met zich mee, evenals de noodzaak om zich aan te passen aan een veranderende werkomgeving. En vanzelfsprekend hebben deze ontwikkelingen ook grote invloed gehad op onze cliënten, voor wie continuïteit, vertrouwen en betrokkenheid van essentieel belang zijn.

Als bestuur zijn wij ons terdege bewust van de impact die deze veranderingen hebben gehad. Tegelijkertijd zien wij het als onze verantwoordelijkheid om, juist in tijden van verandering, richting te geven en perspectief te bieden. Daarom hebben wij in 2025 niet alleen teruggekeken, maar vooral ook vooruit. De centrale vraag daarbij was en is: hoe zorgen wij ervoor dat de Hoge Born in 2026 weer een stabiele, toekomstbestendige organisatie is, met een gezonde financiële basis en een werkomgeving waarin medewerkers en cliënten zich gehoord, gewaardeerd en betrokken voelen?

Het komende jaar zal in het teken staan van het verder uitwerken en realiseren van deze ambities. Dat vraagt om duidelijke keuzes, open communicatie en een gezamenlijke inzet van iedereen die bij de Hoge Born betrokken is. Er ligt veel werk voor ons, maar ook een kans om de organisatie opnieuw te versterken en verder te ontwikkelen vanuit onze kernwaarden en maatschappelijke opdracht.

Dit jaarverslag geeft inzicht in de gebeurtenissen van 2025, de keuzes die zijn gemaakt en de lessen die wij daaruit trekken. Het vormt tevens de basis voor de stappen die wij in 2026 willen zetten.

Wij danken alle medewerkers, cliënten, vrijwilligers en partners voor hun betrokkenheid en inzet in een uitdagend jaar.

Namens het bestuur van Stichting de Hoge Born,

Martin Pluijgers
Johnny van Giesbergen
Paul Smit

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Terugblik op 2025

Het jaar 2025 was voor Stichting De Hoge Born een uitzonderlijk en ingrijpend jaar. Waar in 2024 de organisatie, ondanks financiële druk en veranderingen in het zorglandschap, nog stabiliteit wist te behouden, stond 2025 in het teken van fundamentele veranderingen. Het beëindigen van de samenwerking met zorgpartner *Lievegoed* en het aflopen van een belangrijk samenwerkingsverband met de tuinder hebben een grote impact gehad op de continuïteit van de organisatie.

Deze ontwikkelingen raakten niet alleen de bedrijfsvoering, maar hadden ook merkbare gevolgen voor medewerkers, cliënten en samenwerkingspartners. De Hoge Born werd geconfronteerd met onzekerheid, heroriëntatie en de noodzaak om keuzes te maken die richting geven aan een toekomstbestendige organisatie. Tegelijkertijd bleef de dagelijkse zorg en begeleiding voor cliënten centraal staan en werd er, ondanks de omstandigheden, met grote betrokkenheid gewerkt.

Kernactiviteiten en ontwikkelingen

Dagbesteding en begeleiding

De dagbesteding bleef ook in 2025 een belangrijke pijler binnen De Hoge Born. Ondanks organisatorische veranderingen is ingezet op het bieden van structuur, veiligheid en zinvolle werkzaamheden voor cliënten. De inzet en flexibiliteit van medewerkers waren hierbij van cruciaal belang.

Samenwerkingsverbanden

Het beëindigen van samenwerkingen vroeg om een herbezinning op de positionering van De Hoge Born binnen het regionale zorglandschap. In 2025 is gestart met het verkennen van nieuwe vormen van samenwerking, passend bij de visie en schaal van de organisatie.

Gemeenschapsleven

Hoewel het jaar werd gekenmerkt door onzekerheid, bleef aandacht voor gemeenschapszin en onderlinge betrokkenheid belangrijk. Waar mogelijk zijn gezamenlijke momenten en activiteiten georganiseerd om verbinding te behouden binnen de gemeenschap van medewerkers en cliënten.

Financiële situatie

De veranderingen in samenwerkingsstructuren hebben geleid tot financiële druk en noodzaak tot scherp financieel toezicht. Het bestuur heeft in 2025 intensief gewerkt aan het verkrijgen van inzicht in de financiële positie en het ontwikkelen van scenario's om in 2026 toe te werken naar een stabiel en positief resultaat.

Personeel en organisatie

De impact van de veranderingen was ook voelbaar binnen het team. Medewerkers werden geconfronteerd met onzekerheid en veranderende omstandigheden. Het bestuur spreekt grote waardering uit voor de professionaliteit en betrokkenheid waarmee medewerkers zich zijn blijven inzetten voor cliënten en organisatie.

Aandachtsgebieden en vooruitblik

Financiën

Het herstellen van een gezonde financiële basis is een belangrijk speerpunt. In 2026 wordt verder gewerkt aan kostenbeheersing, het versterken van inkomstenstromen en het maken van duurzame keuzes.

Organisatie en samenwerking

De herinrichting van samenwerkingsverbanden vraagt om duidelijke kaders en een heldere koers. In 2026 wordt ingezet op het opbouwen van nieuwe, stabiele relaties met zorgpartners en andere betrokken organisaties.

Medewerkers en cliënten

Het behouden van betrokken en gemotiveerde medewerkers en het bieden van continuïteit en kwaliteit voor cliënten blijven centrale uitgangspunten. Investeren in communicatie, ondersteuning en vertrouwen is daarbij essentieel.

Communicatie en transparantie

Heldere interne en externe communicatie krijgt nadrukkelijk aandacht, zodat alle betrokkenen goed geïnformeerd zijn over ontwikkelingen, keuzes en toekomstplannen.

Slotbeschouwing

2025 was een jaar van afscheid, heroriëntatie en reflectie. Tegelijkertijd heeft dit jaar duidelijk gemaakt waar de kracht van De Hoge Born ligt: in de inzet van mensen, de betrokkenheid bij cliënten en de bereidheid om vooruit te kijken. Met deze ervaringen als basis werkt het bestuur in 2026 verder aan een stabiele en toekomstgerichte organisatie.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

In 2025 heeft Stichting De Hoge Born nadrukkelijk stilgestaan bij de borging en doorontwikkeling van haar kwaliteitsproces. De ingrijpende organisatorische veranderingen van dit jaar maakten het des te belangrijker om de kwaliteit van zorg, begeleiding en bedrijfsvoering structureel te blijven bewaken. Daarbij vormen de kaders van **SKAL-certificering** en het kwaliteitssysteem van de **Federatie Landbouw en Zorg / Federatie voor Zorgboeren** een belangrijke leidraad.

De SKAL-certificering vraagt om zorgvuldigheid, transparantie en naleving van biologische wet- en regelgeving. Ook in een jaar van verandering is hier onverminderd aandacht aan besteed. Het werken volgens de SKAL-normen draagt bij aan betrouwbare processen, duurzame bedrijfsvoering en vertrouwen bij cliënten, afnemers en samenwerkingspartners. De interne controles en externe toetsing hebben ons geholpen scherp te blijven op de kwaliteit van onze werkwijze.

Daarnaast is het kwaliteitssysteem van de Federatie voor Zorgboeren een belangrijk instrument voor reflectie en verbetering. Dit systeem biedt structuur voor het evalueren van zorgprocessen, cliëntveiligheid, medewerkersbeleid en samenwerking met het netwerk. In 2025 is dit kwaliteitssysteem niet alleen gebruikt als toetsingskader, maar ook als hulpmiddel om het gesprek te voeren over wat goed gaat en waar verbetering nodig is, juist in een periode van onzekerheid.

De gebeurtenissen van 2025 hebben duidelijk gemaakt dat kwaliteit niet alleen gaat over procedures en certificeringen, maar ook over veerkracht, communicatie en het vermogen om tijdig bij te sturen. Het bestuur ziet het kwaliteitsproces daarom steeds meer als een cyclisch leerproces, waarin reflectie, feedback en continue verbetering centraal staan. De betrokkenheid van medewerkers bij dit proces is hierbij van grote waarde gebleken.

Met de ervaringen uit 2025 wordt in 2026 verder gewerkt aan het versterken van het kwaliteitsbeleid. Daarbij blijft de naleving van externe kwaliteitskaders belangrijk, maar is er ook nadrukkelijk aandacht voor het ontwikkelen van een eigen, passende kwaliteitscultuur die aansluit bij de identiteit en schaal van De Hoge Born.

Er is een korte audit geweest in 2025 van wege bestuurswissel eind 2024.

De opmerkingen en acties aan de kant van de Hoge Born die daaruit kwamen waren als volgt:

De werkbeschrijving voor overeenkomsten is aangescherpt. Er is vastgelegd dat alle afspraken duidelijk herleidbaar moeten zijn tot het bestuur. Hiermee borgen we de transparantie en continuïteit, ook bij toekomstige wisselingen in de bestuursamenstelling.

2.3 Algemene conclusies

Het jaar 2025 was voor Stichting De Hoge Born een jaar van ingrijpende veranderingen en heroriëntatie. Het beëindigen van samenwerkingsverbanden en de daarmee samenhangende organisatorische en financiële uitdagingen vroegen veel van de organisatie, de medewerkers en de cliënten. Tegelijkertijd heeft dit jaar duidelijk gemaakt waar de kracht van De Hoge Born ligt: in betrokkenheid, flexibiliteit en de gezamenlijke inzet om de kwaliteit van zorg en begeleiding te blijven waarborgen.

Met de lessen uit 2025 als basis kijkt het bestuur met vertrouwen vooruit. In 2026 wordt verder gewerkt aan herstel, versterking en vernieuwing, met als doel een stabiele, toekomstbestendige organisatie waarin cliënten en medewerkers zich gezien, gehoord en ondersteund voelen.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Verskillende doelgroepen

Op de Hoge Born werken verschillende doelgroepen en deelnemers die hierna worden besproken. Het aantal deelnemers per maand varieert afhankelijk van het programma dat ze doorlopen, of de lengte van de dagbestedingsindicatie. Aan de deelnemers wordt groepsbegeleiding dagbesteding / activerend werk aangeboden.

Activerend werk

De deelnemers in het activerend werk (stabiel trede 3) hebben verschillende achtergronden en problematiek zoals psychische, psychosociale klachten, verslaving, afstand tot de arbeidsmarkt. Deelnemers voor dagbesteding worden verwezen naar WMO (gemeente Wageningen, Ede en Renkum) en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Tevens komen deelnemers vanuit andere instellingen in onderaannemerschap bij ons (b.v. RIBW,). De looptijd van de indicatie varieert van 3 maanden tot 24 maanden. In januari waren er 23 externe deelnemers en in december waren er 22 externe deelnemers.

Dagbesteding

De Hoge Born werkt nauw samen met GGZ en VG instelling Lievegoed, waar deelnemers wonen (WLZ, zorgzwaarte VG07). Deze deelnemers hebben, afhankelijk van hun zorgvraag, enkele maanden tot onbepaalde tijd voor dagbesteding naar de Hoge Born. De woonvoorziening heeft 19 plaatsen, waarvan 14 bezet. In januari kwamen 16 bewoners naar de dagbesteding. In december waren dat er

14. De meeste bewoners maken gebruik van de dagbesteding. Per bewoner zijn afspraken gemaakt over het aantal dagdelen per week.

Lichte afname van internen zowel in aantal als ook, verhoudingsgewijs, in aantal aanwezige dagdelen. De bewoners komen hier vaker alleen wonen en zijn minder geïnteresseerd in dagbesteding in de boerderij. Dit staat regelmatig op de agenda van het overleg tussen de zorgcoördinator van onze stichting en de locatiemanager van Lievegoed. Bij de externen zijn er mensen vanuit PGB en reïntegratie Gemeente Wageningen bij gekomen. 1 persoon vanuit WSW is met pensioen gegaan. De WMO is iets afgenomen wat betreft gemeente Wageningen en toegenomen wat betreft gemeente Ede.

Het totaal aantal deelnemers is licht gedaald; Redenen van uitstroom zijn

- Aflopende wmo indicatie
- Verhuizing naar andere gemeente
- Instroom van WLZ deelnemers bij Lievegoed woonlocatie, met weinig affiniteit voor agrarische dagbesteding. Tevens hebben de WLZ deelnemers een hoge zorgzwaarte (VG07), met triple problematiek (LVB, Psychiatrie, Verslaving) die maakt dat ze een beperkte draagkracht en motivatie hebben om regelmatig naar de dagbesteding te komen.

Om de WLZ doelgroep tegemoet te komen en beter aan te sluiten bij hun behoefte is een laagdrempelige binnengroep gestart, met eenvoudige seriematige werkzaamheden.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Het aanbod van de dagbesteding sluit over het algemeen goed aan bij deelnemers uit de directe omgeving met een Wmo-indicatie of een participatie- of WSW-traject. Ook voor deelnemers met een GGZ-achtergrond blijkt het bestaande werkaanbod in de meeste gevallen passend en betekenisvol. Voor deelnemers met een complexe zorgvraag, waaronder mensen met een meervoudige (triple) diagnose en een hoge zorgzwaarte (niveau 6 à 7) die op het terrein wonen, blijft het vinden van passende werkzaamheden vaker een uitdaging.

Binnen De Hoge Born is sprake van een breed en divers aanbod aan activiteiten en werkzaamheden, waaronder land- en tuinwerk, werkzaamheden in de winkel, pluimveehouderij, horeca, fietsenmakerij en houtbewerking. Deze diversiteit maakt het mogelijk om voor zeer uiteenlopende deelnemers een passend en zinvol dagbestedingsaanbod te creëren.

Ontwikkelingen

Het aantal deelnemers vanuit de gemeenten Wageningen en Ede is in de afgelopen periode grotendeels stabiel gebleven.

Het aantal deelnemers dat via Lievegoed bij De Hoge Born dagbesteding volgde, is in de afgelopen jaren gedaald. In 2025 is duidelijk geworden dat deze groep in 2026 volledig zal uitstromen als gevolg van het beëindigen van de samenwerking. Dit vraagt om een herijking van het dagbestedingsaanbod en een verdere focus op deelnemers vanuit de Wmo, participatie en andere samenwerkingsverbanden. De ontwikkeling van het binnenprogramma en nieuwe doelgroepen vormt hierbij een belangrijk aandachtspunt voor de komende periode.

3.3 Personeel

In 2025 is binnen het team van werkbegeleiders sprake geweest van stabiliteit. Er hebben zich gedurende het jaar geen personele wisselingen voorgedaan. Deze continuïteit heeft een positieve bijdrage geleverd aan de dagelijkse gang van zaken en aan de kwaliteit en voorspelbaarheid van de zorg en begeleiding voor de deelnemers.

De vaste samenstelling van het team zorgde voor rust, herkenbaarheid en een solide basis voor samenwerking. Medewerkers konden voortbouwen op bestaande kennis, ervaring en onderlinge afstemming, wat de effectiviteit van de begeleiding en de samenwerking binnen het team ten goede is gekomen.

Positieve effecten

Continuïteit en vertrouwdeheid

De afwezigheid van personele wisselingen heeft bijgedragen aan stabiliteit voor zowel medewerkers als deelnemers. De opgebouwde vertrouwensrelaties konden worden voortgezet en verdiept.

Behouden van kennis en ervaring

Doordat het team ongewijzigd bleef, bleef kennis en ervaring binnen de organisatie behouden. Dit maakte het mogelijk om efficiënter te werken en sneller in te spelen op de behoeften van deelnemers.

Betere samenwerking en communicatie

Een stabiel team bood ruimte voor structureel overleg en onderlinge afstemming, wat de samenwerking en interne communicatie heeft versterkt.

Het bestuur beschouwt de personele stabiliteit in 2025 als een belangrijke basis om in 2026 verder te werken aan professionele ontwikkeling, teamversterking en het borgen van kwaliteit binnen de organisatie.

3.4 Stagiairs

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Stagiairs.

3.5 Vrijwilligers

In 2025 kon De Hoge Born rekenen op een stabiele en betrokken groep van circa tien vrijwilligers. Zij zetten zich structureel in voor één, twee of drie dagdelen per week, met een gemiddelde inzet van ongeveer acht uur per week per vrijwilliger. De vrijwilligers vormen daarmee een waardevolle en onmisbare aanvulling op het vaste team.

Afhankelijk van hun persoonlijke interesses, ervaring en vaardigheden zijn de vrijwilligers actief binnen verschillende onderdelen van de organisatie, waaronder de winkel, transport, tuin, huishoudelijke werkzaamheden en technische ondersteuning. De dagelijkse begeleiding vindt plaats door één van de werkbegeleiders, waardoor de vrijwilligers goed worden ondersteund en hun werkzaamheden aansluiten bij de behoeften van de organisatie.

Met iedere vrijwilliger vindt jaarlijks een evaluatiegesprek plaats met een van de bedrijfsleiders. Deze gesprekken hebben in 2025 niet geleid tot inhoudelijke wijzigingen in het takenpakket. In enkele gevallen is wel sprake geweest van een uitbreiding van de inzet en aanwezigheid, wat bijdraagt aan de continuïteit van de werkzaamheden.

Naast de inhoudelijke samenwerking is er aandacht voor waardering en onderlinge verbondenheid. Enkele malen per jaar wordt een gezamenlijk etentje of informele bijeenkomst georganiseerd voor en met de vrijwilligers. Deze momenten dragen bij aan de onderlinge betrokkenheid en versterken de band tussen vrijwilligers en organisatie.

3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In 2025 vormden stabiliteit en betrokkenheid de kern van het personele en vrijwillige draagvlak binnen Stichting De Hoge Born. Binnen het team van werkbegeleiders hebben zich gedurende het jaar geen personele wisselingen voorgedaan. Deze continuïteit heeft bijgedragen aan rust in de organisatie, het behoud van kennis en ervaring en een consistente kwaliteit van zorg en begeleiding voor de deelnemers. De vaste teamsamenstelling bood daarnaast ruimte voor goede onderlinge samenwerking en afstemming.

Ook de vrijwilligers speelden in 2025 een belangrijke en stabiele rol. Met een vaste groep van circa tien vrijwilligers kon De Hoge Born blijven rekenen op aanvullende ondersteuning binnen diverse werkzaamheden. Hun structurele inzet, gecombineerd met passende begeleiding en jaarlijkse evaluaties, droeg bij aan de continuïteit van de dagelijkse bedrijfsvoering. De aandacht voor waardering en onderlinge verbondenheid versterkte bovendien de betrokkenheid van deze groep.

Hoewel formele functioneringsgesprekken met medewerkers door een bestuurswissel zijn doorgeschoven, vormt de personele en vrijwillige stabiliteit in 2025 een stevige basis voor verdere ontwikkeling in 2026. Het bestuur ziet deze stabiliteit als een belangrijke randvoorwaarde om de organisatie toekomstbestendig verder te versterken, juist in een periode van organisatorische veranderingen.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In 2025 wordt ingezet op het behouden en verder ontwikkelen van de deskundigheid van medewerkers. De opleidingsdoelen zijn gericht op zowel zorginhoudelijke kwaliteit als veiligheid en ondersteuning van werkprocessen.

1. Triple-C herhalingstraining

Het opfrissen en verdiepen van kennis rondom de Triple-C-methodiek, zodat medewerkers deze visie consequent en deskundig kunnen blijven toepassen in de begeleiding van deelnemers.

2. Deskundigheidsbevordering via intervisie

Het organiseren en stimuleren van intervisiebijeenkomsten, waarin medewerkers casuïstiek bespreken, van elkaar leren en reflecteren op hun handelen.

3. E-learning preventie en ARBO

Het volgen van e-learningmodules gericht op preventie, veiligheid en ARBO-beleid, om bewustwording en naleving van veiligheidsvoorschriften te versterken.

4. Verdieping in het gebruik van Zilliz

Verdere kennismaking met en optimaler gebruik van de mogelijkheden van Zilliz, met als doel de kwaliteit van zorgregistratie, rapportage en dossiervorming te verbeteren.

5. Herhalingscursus BHV

Het up-to-date houden van de BHV-kennis en vaardigheden van medewerkers, zodat adequaat kan worden gehandeld bij incidenten en noodsituaties.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

In de huidige teamsamenstelling hebben medewerkers de volgende diploma's:

- Begeleider - MBO-4 Sociaal Cultureel Werk
- Begeleider - WO - MBO4-SW
- Begeleider - MBO-4 Begeleider Specifieke Doelgroepen
- Begeleider - MBO-4 Verpleegkunde -
Certificaat sociaal pedagogisch werker niveau 4 activiteiten begeleiding
Certificaat sociaal pedagogisch werker niveau 4 woonbegeleiding

Van elke begeleider worden de volgende competenties / vaardigheden verwacht:

1. Actief contact maken met deelnemers (m.b.v. adequate gespreksvaardigheden)
2. Bevorderen van het vermogen van deelnemers om actief gestalte te geven aan eigen en elkaars welzijn, ontplooiing en participatie binnen de aangeboden activiteiten.
3. Bevorderen van het vermogen van deelnemers om actief bij te dragen aan een inclusieve samenleving
4. Effectief, efficiënt en transparant omgaan met beschikbare middelen
5. Werken als actieve en ondernemende begeleider
6. Representeren van de professie van het sociaal werk
7. Reflecteren en ontwikkelen van de eigen professionaliteit
8. Sociaal werk optimaliseren vanuit een onderzoekende houding
9. Samenwerken met andere professionals
10. Gebruikmaken van beroepscode en op kritische en ethische wijze afwegingen maken
11. Creatief denken en handelen

De opleidingsdoelen / scholingsactiviteiten voor 2026

1. Ontwikkelen van vaardigheden en kennis op het gebied van begeleiding van complexe deelnemers Herhaling Triple-Cursus i.s.m personeel Lievegoed
2. Teamsamenwerking verstevigen
 1. Intervisie met team o.l.v. zorgcoördinator Teamdag organiseren
3. Praktische agrarische vaardigheden aanleren Cursus heftruck 2 begeleiders
 1. Cursus kettingzaag 1 begeleider
 2. Cursus bosmaaier 1 begeleider
4. Voldoen een wet- en regelgeving BHV scholing 2 begeleiders ARBO e-learning, alle begeleiders

De scholingsactiviteiten staan beschreven in het scholingsplan 2026 (zie bijlage). Een aantal scholingen en trainingen zijn al gepland, andere trainingen moeten nog worden geroosterd, in overleg. Het scholingsplan zal als vast agendapunt worden besproken tijdens het overleg van de 3 bestuursleden en de bedrijfsmanager. De voortgang van de scholingsactiviteiten wordt doorgenomen en het plan wordt steeds geactualiseerd.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

De werkbegeleiders geven aan dat het gezamenlijk deelnemen aan trainingdagen van grote waarde is voor de teamvorming. Door trainingen samen te volgen ontstaat een gedeelde visie, een gemeenschappelijke werkwijze en meer onderlinge samenhang binnen het team. In 2025 is daarom ingezet op het zoveel mogelijk gezamenlijk organiseren en volgen van scholingsmomenten binnen het eigen team.

De Triple-C-trainingen en de herhalingen van de bedrijfshulpverlening (BHV) blijven belangrijke onderdelen van het scholingsaanbod. Deze trainingen dragen bij aan eenduidigheid in begeleiding en aan het waarborgen van veiligheid. Waar mogelijk zijn BHV-trainingen op locatie georganiseerd, zodat specifiek aandacht kan worden besteed aan de aanwezige middelen, de werkomgeving en de praktijksituatie op De Hoge Born. Dit vergroot de toepasbaarheid en effectiviteit van de training.

Door het organiseren van meerdere gezamenlijke teammomenten is het onderlinge contact versterkt en is beter zichtbaar geworden waar behoeften en ontwikkelvragen liggen op het gebied van scholing en training. Deze scholings- en ontwikkelbehoeften vormen een vast onderdeel van de jaarlijkse functioneringsgesprekken.

De functioneringsgesprekken worden gevoerd door de bedrijfsleider met alle begeleiders, ongeacht of zij een vast of tijdelijk contract hebben. In deze gesprekken is aandacht voor professionele ontwikkeling, scholingswensen en teamontwikkeling. In 2025 is extra nadruk gelegd op het belang van gezamenlijke scholing en structurele gesprekken, zodat deskundigheid, veiligheid en samenwerking ook in een periode van verandering goed geborgd blijven.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Binnen De Hoge Born heeft iedere deelnemer minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek met de begeleiding en, waar van toepassing, andere betrokkenen. Tijdens deze gesprekken wordt besproken hoe de deelnemer de zorg en het werk op de zorgboerderij ervaart en in hoeverre de gestelde begeleidingsdoelen zijn behaald. Deze paragraaf beschrijft hoe de evaluaties in 2025 zijn vormgegeven en verlopen.

Elke deelnemer heeft een vaste werkbegeleider die fungeert als primair aanspreekpunt. Deze werkbegeleider voert gedurende het jaar regelmatig voortgangsgesprekken en organiseert jaarlijks een formeel evaluatiegesprek. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt dat wordt toegevoegd aan het dossier van de deelnemer. In 2025 bevond de organisatie zich in een overgangsfase naar een nieuw bestuur. Als gevolg hiervan is er minder centrale monitoring geweest op de uitvoering en volledigheid van alle evaluatiegesprekken. Desondanks zijn de gesprekken waar mogelijk gevoerd en is de individuele begeleiding voortgezet.

Tijdens de evaluatiegesprekken komen de volgende onderwerpen structureel aan bod:

1. Het aanbod van werk en activiteiten
2. De evaluatie van de gestelde doelen
3. De begeleiding door de werkbegeleider
4. De samenwerking en het contact met andere deelnemers
5. De communicatie binnen de zorgboerderij

Voor deelnemers die via **Lievegoed WLZ Wonen** betrokken waren, bestond er intensief en direct contact met de groepsbegeleiders (meerdere contactmomenten per dag), de persoonlijk begeleiders (op afroep) en in sommige gevallen met de gedragsdeskundige. Daarnaast is afgesproken dat de werkbegeleider van De Hoge Born bij een deel van de jaarlijkse zorgplanbesprekingen aanwezig is. Tijdens deze overleggen wordt gezamenlijk geëvalueerd en worden begeleidingsdoelen waar nodig bijgesteld.

De ervaringen in 2025 onderstrepen het belang van structurele evaluatie en goede afstemming met samenwerkingspartners. Met het oog op de veranderingen in 2026, waaronder het beëindigen van de samenwerking met Lievegoed, wordt het evaluatieproces verder aangescherpt en geborgd binnen de eigen organisatie.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In 2025 werd binnen De Hoge Born een stabiele en rustige situatie ervaren, mede dankzij de inzet van een vast en goed op elkaar ingespeeld team van werkbegeleiders. Deze continuïteit droeg bij aan een prettige en veilige sfeer, waarin deelnemers zich gezien en ondersteund voelen. Deelnemers zijn over het algemeen tevreden over het aanbod en de variatie in werkzaamheden. De begeleiding wordt ervaren als persoonlijk, betrokken en deskundig. De brede diversiteit aan werkzaamheden maakt het mogelijk om voor verschillende doelgroepen een passend dagbestedingsaanbod te bieden.

Een belangrijk aandachtspunt in 2025 was de wisselende aanwezigheid van deelnemers vanuit Lievegoed. Door het afbouwen van de samenwerking en het vooruitzicht van het verhuizen en uitstromen van deze deelnemers in 2026, veranderde de samenstelling van groepen regelmatig. Dit had invloed op de continuïteit binnen sommige werkzaamheden en vroeg om extra flexibiliteit van zowel deelnemers als begeleiders. In goede afstemming met Lievegoed is geprobeerd deze overgang zo zorgvuldig mogelijk te begeleiden en de impact voor alle betrokkenen te beperken.

De doelen en trajecten van deelnemers zijn individueel afgestemd op hun mogelijkheden en behoeften. Dit vraagt om creativiteit en maatwerk van de werkbegeleiders. Om meer stabiliteit en structuur te bieden en het groepswerk te behouden, is de eerder opgezette binnengroep in 2025 verder ingezet en doorontwikkeld. Deze binnengroep biedt een vast, overzichtelijk en voorspelbaar werkaanbod en draagt bij aan rust voor deelnemers die hier extra behoefte aan hebben.

In 2025 had iedere werkbegeleider opnieuw een vaste groep deelnemers onder zijn of haar verantwoordelijkheid. Hierdoor konden relaties worden verdiept en kon begeleiding consistentere vormgeving krijgen. Werkbegeleiders voerden zowel voortgangs- als evaluatiegesprekken met hun deelnemers. De zorgcoördinator bewaakte de samenhang, uitvoering en kwaliteit van deze gesprekken en ondersteunde waar nodig.

Daarnaast werd wekelijks gerapporteerd op de voortgang van de gestelde doelen. Deze rapportages vormen gezamenlijk de basis voor het jaarlijkse evaluatieverslag. De vastlegging en monitoring van deze informatie is ingericht binnen **Zilliz** en wordt actief gevolgd door de zorgcoördinator. Op deze manier blijft de voortgang inzichtelijk en wordt de kwaliteit van de begeleiding structureel geborgd, ook in een periode van verandering.

5.3 Inspraakmomenten

Binnen De Hoge Born wordt grote waarde gehecht aan inspraak en betrokkenheid van deelnemers. In 2025 is hier structureel invulling aan gegeven door vaste en herkenbare momenten te organiseren waarop deelnemers hun ervaringen, ideeën en aandachtspunten kunnen delen.

Minimaal twee keer per jaar wordt op de zorgboerderij een formeel inspraakmoment georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten krijgen alle deelnemers de gelegenheid om gezamenlijk aan te geven wat zij anders zouden willen zien of welke activiteiten en voorzieningen zij graag toegevoegd zien. Deze momenten dragen bij aan eigenaarschap, onderlinge betrokkenheid en het verder verbeteren van het aanbod.

Daarnaast is er maandelijks een inspraakmoment voor zowel interne als externe deelnemers. Een vast en gewaardeerd onderdeel hiervan is het vrijdagmoment. Op vrijdagen wordt kort teruggeblikt op de afgelopen periode en vooruitgekeken naar wat komen gaat. Vragen, opmerkingen en suggesties van deelnemers krijgen hier ruimte en worden waar mogelijk direct besproken.

De laatste vrijdag van de maand staat bekend als **Patatdag**. Dit is een vast en laagdrempelig moment waarop gezamenlijk wordt gegeten, de maand wordt geëvalueerd en besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. De informele setting draagt bij aan een open sfeer, waarin deelnemers zich vrij voelen om hun mening te geven.

De onderwerpen die tijdens deze inspraakmomenten aan bod komen, variëren van praktische boerderijzaken en werkzaamheden tot organisatorische ontwikkelingen en personele veranderingen. Daarnaast is er expliciet ruimte voor waardering, het delen van successen en het beantwoorden van vragen. Deze vaste momenten van terugkoppeling en inspraak versterken de onderlinge verbondenheid en dragen bij aan een positieve en betrokken gemeenschap binnen De Hoge Born.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De vaste inspraakmomenten bieden waardevolle ruimte om stil te staan bij veranderingen, successen te delen en deelnemers goed te informeren over ontwikkelingen binnen de zorgboerderij. De wekelijkse en maandelijks vrijdagmomenten, waaronder de Patatdag, worden positief ervaren en dragen bij aan openheid en betrokkenheid. Omdat niet alle deelnemers op deze momenten aanwezig kunnen zijn, worden aanvullend enkele inspraakmomenten per jaar georganiseerd op dinsdagochtend tijdens de dagopening, zodat inspraak voor iedereen toegankelijk blijft.

Een blijvend aandachtspunt is de zorgvuldige en eenduidige vastlegging van deze inspraakmomenten. Het verbeteren van de registratie draagt bij aan borging van afspraken, opvolging van signalen en verdere versterking van cliëntenparticipatie.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In 2025 zijn er geen formele tevredenheidsmetingen uitgevoerd. Door de organisatorische veranderingen en het afbouwen van de samenwerking met Lievegoed lag de focus dit jaar op continuïteit van begeleiding en het begeleiden van deze overgang. Hierdoor is besloten om de tevredenheidsmetingen tijdelijk uit te stellen.

In 2026 wordt dit weer actief opgepakt. Het uitvoeren van tevredenheidsmetingen wordt gezien als een belangrijk instrument om ervaringen van deelnemers en betrokkenen structureel in beeld te brengen en te gebruiken voor verdere verbetering van het aanbod en de kwaliteit van zorg.

Wij hebben de tevredenheidsmeting voor 2026 vastgelegd in onze jaaragenda. Janne van Dreven is verantwoordelijk voor de uitvoering in het derde kwartaal. De uitkomsten worden formeel besproken in het bestuursoverleg van oktober zodat ze integraal onderdeel blijven van onze kwaliteitsborging.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In 2025 zijn er geen formele tevredenheidsmetingen uitgevoerd. Door de organisatorische veranderingen en het afbouwen van de samenwerking met Lievegoed lag de focus dit jaar op continuïteit van begeleiding en het begeleiden van deze overgang. Hierdoor is besloten om de tevredenheidsmetingen tijdelijk uit te stellen.

In 2026 wordt dit weer actief opgepakt. Het uitvoeren van tevredenheidsmetingen wordt gezien als een belangrijk instrument om ervaringen van deelnemers en betrokkenen structureel in beeld te brengen en te gebruiken voor verdere verbetering van het aanbod en de kwaliteit van zorg.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongevallen en bijna ongevallen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In 2025 hebben zich binnen De Hoge Born geen incidenten voorgedaan. Er zijn geen situaties geweest die hebben geleid tot onveilige omstandigheden voor deelnemers, medewerkers of vrijwilligers.

Wel zijn er in de loop van het jaar enkele MIC-meldingen gedaan die betrekking hadden op deelnemers vanuit Lievegoed. Deze meldingen zijn conform afspraak via Lievegoed afgehandeld en daar geregistreerd. De Hoge Born had hierbij afstemming met Lievegoed, maar de formele vastlegging vond plaats binnen hun systeem.

Het uitblijven van incidenten in 2025 bevestigt dat de dagelijkse begeleiding en werkwijze zorgvuldig en veilig zijn verlopen. Met het beëindigen van de samenwerking met Lievegoed wordt in 2026 de registratie en afhandeling van meldingen volledig binnen de eigen organisatie geborgd.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De voortgang van de actiepunten wordt structureel gemonitord door de bedrijfsleider en de zorgcoördinator. In een wekelijks bilateraal overleg wordt de actielijst gezamenlijk besproken. Hierbij wordt beoordeeld welke acties zijn afgerond, welke nog lopen en of er nieuwe actiepunten moeten worden toegevoegd. Deze vaste werkwijze zorgt voor overzicht, duidelijke opvolging en borging van verbeteracties binnen de organisatie.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1. Versterken en herpositioneren van samenwerkingsrelaties

De Hoge Born richt zich de komende vijf jaar op het versterken en verbreden van samenwerkingsrelaties met gemeenten, zorginstellingen en maatschappelijke partners. Na het beëindigen van het contract met Lievegoed ligt de focus op het aangaan van nieuwe, duurzame samenwerkingen die passen bij de schaal, visie en doelgroep van de organisatie. Daarbij wordt actief gezocht naar verbinding met onder andere gemeenten, regionale zorgaanbieders, onderwijs- en kennisinstellingen (zoals WUR) en lokale bedrijven.

2. Gecontroleerde en passende groei van het aantal deelnemers

De organisatie streeft naar een lichte en beheersbare groei van het aantal interne en externe deelnemers. Deze groei richt zich primair op deelnemers met een Wmo-indicatie, participatietrajecten en andere passende instroom. De uitstroom van deelnemers vanuit Lievegoed in 2026 wordt benut om het aanbod opnieuw te positioneren en af te stemmen op doelgroepen die passen bij de kernactiviteiten en draagkracht van De Hoge Born.

3. Kwalitatieve ondersteuning bij dagbesteding en participatie

De Hoge Born blijft zich inzetten voor het bieden van betekenisvolle dagbesteding en ondersteuning bij arbeidsmatige participatie en re-integratie. De begeleiding is gericht op het versterken van zelfredzaamheid, structuur, werkvaardigheden en welzijn van deelnemers, met oog voor individuele mogelijkheden en beperkingen.

4. Behoud en ontwikkeling van deskundig personeel

Het behouden van deskundig, vakinhoudelijk en zorginhoudelijk personeel is een belangrijke randvoorwaarde voor kwaliteit en continuïteit. De komende jaren wordt ingezet op het ondersteunen en ontwikkelen van medewerkers, onder andere door scholing en professionele begeleiding. Indien de organisatie groeit, wordt het personeelsbestand op een beheerste manier uitgebreid.

5. Financiële stabiliteit en continuïteit

De Hoge Born streeft naar een gezonde en stabiele financiële basis. Dit vraagt om een scherpe en realistische financiële bedrijfsvoering, passend bij de omvang en ambities van de organisatie. In de komende jaren wordt gewerkt aan het opbouwen van een financiële reserve, onder andere met het oog op vervanging van middelen, onderhoud en toekomstige investeringen. Hiermee wordt de continuïteit van de organisatie op langere termijn geborgd.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Personeel en organisatie

In het komende jaar wordt ingezet op verdere professionalisering en ondersteuning van het personeel. Dit gebeurt door het aanbrengen van een heldere taakverdeling binnen de verschillende werkgebieden, waardoor verantwoordelijkheden duidelijker worden en de samenwerking wordt versterkt. Daarnaast worden jaarlijkse functionerings- en ontwikkelgesprekken ingevoerd, met als doel medewerkers beter te ondersteunen, hun inzet te waarderen en aandacht te hebben voor scholing en ontwikkeling.

2. Financiële stabiliteit en sturing

Het realiseren van financiële stabiliteit is een belangrijke prioriteit. De begroting wordt structureel gemonitord aan de hand van financiële kwartaalrapportages, zodat tijdig kan worden bijgestuurd. Dit draagt bij aan transparantie, voorspelbaarheid en een gezonde financiële bedrijfsvoering.

3. Optimalisatie financiële administratie

De financiële administratieve processen worden verder geoptimaliseerd. Doel is om de administratie efficiënter, inzichtelijker en minder foutgevoelig te maken, zodat management en bestuur beter kunnen sturen op actuele en betrouwbare informatie.

4. Optimalisatie zorgadministratie (Zilliz)

Ook de zorgadministratieve processen binnen **Zilliz** krijgen nadrukkelijk aandacht. Door het verbeteren van registratie, rapportages en dossiervorming wordt de kwaliteit van zorgadministratie verhoogd en wordt voldaan aan de eisen vanuit kwaliteitskaders en verantwoording.

5. Kwaliteitssystemen en procedures

Processen en procedures rondom het kwaliteitssysteem worden herzien en waar nodig aangescherpt. Dit draagt bij aan een consistente werkwijze, betere borging van kwaliteit en een duidelijke basis voor interne evaluatie en externe toetsing.

6. Acquisitie en deelnemers

Er wordt actief ingezet op acquisitie en het uitbreiden van het aantal deelnemers. Daarbij wordt gekeken naar nieuwe doelgroepen, voor zover deze passen bij de visie, capaciteit en mogelijkheden van De Hoge Born. Dit sluit aan bij de herpositionering van de organisatie na het beëindigen van het contract met Lievegoed.

7. Tuinbouw en bedrijfsvoering

De tuinbouwactiviteiten worden verder geëxtensiveerd, met aandacht voor haalbaarheid, duurzaamheid en aansluiting bij de mogelijkheden van deelnemers. Hierbij staat een realistische balans tussen productie, begeleiding en werkplezier centraal.

8. Ontwikkeling van zinvolle activiteiten

Het aanbod van zinvolle en passende activiteiten voor deelnemers wordt verder ontwikkeld en versterkt. Daarbij ligt de focus op bestaande en kansrijke werkgebieden, zoals de legkippenhouderij, de tuinbouwkas, de winkel, landschapsonderhoud, de fietsenwerkplaats en cateringactiviteiten. Deze activiteiten dragen bij aan structuur, ontwikkeling en betekenisvolle dagbesteding voor deelnemers.

8.3 Plan van aanpak

1. Overleg en afstemming

Er vinden structureel maandelijkse teamoverleggen plaats. Deze overleggen zijn gericht op afstemming tussen werkgebieden, het bespreken van knelpunten en het bevorderen van samenwerking en communicatie binnen het team.

2. Deskundigheidsbevordering personeel

De deskundigheid van medewerkers wordt verder vergroot door gerichte training, scholing en/of begeleiding. Hiermee wordt geïnvesteerd in professionele ontwikkeling en het versterken van vak- en zorginhoudelijke competenties.

3. Financiële monitoring en sturing

Financiële maand- en kwartaalrapportages worden structureel besproken binnen het bestuur. Dit maakt tijdige bijsturing mogelijk en draagt bij aan transparantie en financiële stabiliteit.

4. Herinrichting zorgprocessen (Zilliz)

De zorgprocessen binnen **Zilliz** worden heringericht en geoptimaliseerd. Doel is om de zorgadministratie overzichtelijker, efficiënter en beter aansluitend op de praktijk te maken, met aandacht voor kwaliteit en verantwoording.

5. Digitalisering van werkprocessen

Waar mogelijk worden werkprocessen verder gedigitaliseerd. Dit draagt bij aan efficiëntie, vermindering van administratieve lasten en betere informatievoorziening voor medewerkers en bestuur.

6. Zichtbaarheid en positionering

Er wordt actief gewerkt aan het vergroten van de zichtbaarheid van De Hoge Born in de omgeving. Dit omvat onder andere het versterken van relaties met gemeenten, netwerkpartners en potentiële samenwerkingspartners.

7. Evaluatie van acquisitieactiviteiten

De ingezette acquisitieactiviteiten worden periodiek geëvalueerd. Op basis hiervan wordt bepaald welke aanpak effectief is en waar bijsturing nodig is om het aantal deelnemers op een passende manier uit te breiden.

8. Doorontwikkeling van werkgebieden

De bestaande werkgebieden worden verder doorontwikkeld, met oog voor haalbaarheid, kwaliteit en aansluiting bij de mogelijkheden en behoeften van deelnemers. Hierbij wordt gezocht naar een goede balans tussen begeleiding, werkplezier en bedrijfsvoering.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het kwaliteitsjaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Korte Audit n.a.v. wijziging in bestuur. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 04-07-2025 (Afgerond)

Actualiseer de contactpersoon op de eigen pagina op www.zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 30-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Vraag staat uit bij Zorgboeren.nl Vandaag alles opgelost. Actie kan worden afgesloten

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. [Aanvullen nav toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 26-06-2025 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 14-05-2025, 09:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. [Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 16-05-2025 (Afgerond)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 28-04-2025 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. **Indienen Jaarverslag**

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 25-02-2025 (Afgerond)

Uitkomst tevredenheidsmeting bespreken met bestuur en bedrijfsmanager en conclusies trekken.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 31-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: In teamoverleg besproken en actie worden verder opgepakt

Inplannen functioneringsgesprekken door bedrijfsmanager met alle medewerkers (vast of tijdelijk contract)

Geplande uitvoerdatum: 18-09-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 31-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Staan gepland in Februari 2025

RI&E toetsing

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 31-01-2025 (Afgerond)

Evaluatiegesprekken gevoerd?

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 31-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Evaluatiegesprekken zijn in 2024 niet goed gevoerd, staan gepland in februari-maart 2025

Begeleiders voeren de tevredenheidsmeting uit onder deelnemers waarvoor hij/ zij eerste aanspreekpunt is. Manager bewaakt de voortgang en schrijft onderdeel in jaarverslag 2024

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: 13 januari afgerond

ARBO E-learning, zie scholingsplan

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 31-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is besproken in teamoverleg en wordt gepland in Q2

inspraakmoment inspraak

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 31-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Wordt gepland in 2025

voortgang scholingsplan bespreken met bestuur en bedrijfsmanager

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 31-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: In teamoverleg bestuur besproken en wordt in 2025 opgevolgd

Agrarische trainingen (heftruck, kettingzaag, bosmaaier), zie scholingsplan

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 31-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het bestuur gaat dit heroverwegen. Ivm afnemen van dit soort apparatuur

Herhaling Triple-C samen met Lievegoed collega's

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is een afspraak met Lievegoed gepland (21 febr) om hier samen naar te kijken.

Inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Ivm diverse veranderingen intern zijn inspraakmomenten niet goed gepland. Evaluatiegespreken zijn wel gevoerd beging januari 2025. Inspraakmomenten worden weer opgepakt

Inventarisatie MIC-meldingen afgelopen kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: 21-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Afgelopen periode geen MIC Meldingen

Voortgang actielijst, openstaande acties

Op de website kan ik geen klachtenreglement en privacyverklaring vinden. Plaats ook een klachtenreglement op jullie pagina op zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2027
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-07-2027
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)

Gebruik de mogelijkheid die Zilliz biedt om compact en duidelijk op de begeleidingsdoelen gericht te rapporteren [zilliz](#)

[janne](#) [rapportage](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Janne gebruikt nu elke woensdag ochtend om rapportage te maken in Zilliz op basis van de voorafgestelde doelen. Deels door 'smiley' rapportages, deels tekstueel.

Denk na hoe de veranderende doelgroepen steeds een passend activiteitenaanbod hebben en op een goede manier met en naast elkaar kunnen werken

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De Hoge Born heeft te maken met grote veranderingen door het vertrek van Lievegoed. Hierdoor hebben we sowieso te maken met veranderende doelgroepen en hoe we deze op de Hoge Born kunnen laten samenwerken. Een en ander is ook verwoord in de plannen voor 2026

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: DHN voldoet aan deze aangepaste of nieuwe normering

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: DHN voldoet aan de nieuwe norm

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: DHB voldoet aan de nieuwe normering

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Controleer de bedrijfsgegevens (adres).

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Afgerond door formulieren in te vullen op de website van de zorgboeren federatie

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Hoge Born (766)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026